

BAB V

PENUTUP

5.1 Bahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai stres kerja karyawan *cafe* bagian *kitchen* di kota Madiun. Subyek dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan memberikan dampak pada berbagai aspek, yaitu aspek fisiologis yang menyangkut kondisi fisik karyawan dan gejala yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa meningkatnya detak jantung hingga pada kondisi yang sangat parah dapat menyebabkan sakit kronis lainnya. Aspek psikologis yang meliputi gejala-gejala psikologis mulai dari kecemasan, kebosanan, dan gelisah, sementara aspek perilaku menunjukkan adanya gejala seperti perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan cepat, serta gangguan tidur (Robbins & Judge, 2008), selain dari penjelasan tersebut Kreitner dan Kinicki (2005) juga menjelaskan bahwa stres kerja juga mengganggu proses kognitif karyawan, seperti dalam proses pengambilan keputusan yang dapat menyebabkan karyawan terburu-buru atau salah dalam mengambil keputusan juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi dan intensi karyawan meninggalkan organisasi.

Dunia kerja memang memiliki sumber stres yang potensial dan lebih banyak ditimbulkan oleh faktor dari luar seperti lingkungan kerja yang padat dan bising, hubungan kerja yang kurang baik antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan, adanya beban tugas yang memberatkan karyawan seperti *cafe* yang ramai atau orderan yang padat.

Maka dari itu stres kerja merupakan suatu kondisi di mana seseorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang nantinya akan berakibat rusaknya kinerja karyawan. Robbins (1995) membagi gejala stres menjadi 3, yaitu gejala fisiologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Dia juga berpendapat bahwa gejala-gejala stres kerja dapat menjadi acuan untuk mengindikasikan apakah seorang karyawan mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil pengukuran tersebut tentu saja tidak terlepas dari aspek-aspek yang terdapat pada aspek stres kerja. Oleh karena itu sebelum peneliti membahas semua aspek, peneliti terlebih dahulu menggolongkan skor skala stres kerja. Dari 35 responden dapat dilihat bahwa ada sebanyak 2 karyawan (6%) termasuk dalam kategori sangat tinggi, 11 karyawan (31,3%) termasuk dalam kategori tinggi, 11 karyawan (31,3%) termasuk dalam kategori sedang, 11 karyawan juga termasuk dalam kategori rendah dan tidak ada satu pun dalam kategori sangat rendah.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian pada 3 aspek yaitu fisik, psikis dan perilaku. Pertama aspek perilaku yang mana aspek ini hasilnya paling tinggi di antara aspek fisik dan aspek psikis. Ada sebanyak 15 karyawan (42,86%) di berbagai *cafe* yang nampaknya menunjukkan stres kerjanya tinggi. Berarti ada 42,86% karyawan yang mengalami gangguan dalam bekerja. Tingginya hasil dari aspek perilaku ini menunjukkan bahwa mereka memang mengalami gangguan perilaku dari tempat mereka bekerja. Gangguan ini diwujudkan dalam perilaku keseharian subyek misalnya mudah acuh dan mendiamkan orang lain, perubahan dalam produktifitas, mengalami gangguan tidur, perubahan dalam kebiasaan makan (Robbins, 1995). Sementara aspek kedua yaitu dimana skor stres kerja karyawan paling banyak ada di aspek psikis sebanyak 13 karyawan (37,14%) pada tingkat kategori sedang. Hasil sedang pada aspek psikis ini menunjukkan bahwa mereka masih mampu menyesuaikan keadaan psikologisnya di lingkungan mereka bekerja. Meskipun itu, bukan berarti mereka tidak mengalaminya. Akan tetapi dapat dikatakan bahwa psikisnya mereka masih termasuk baik. Selanjutnya aspek fisik atau aspek yang terakhir ini ada sebanyak 14 karyawan (40,00%) pada tingkat kategori rendah. Pada kategori rendahnya tingkat stres dalam aspek fisik ini, menunjukkan bahwa mereka memiliki ketahanan tubuh yang baik dalam menghadapi tekanan yang datang dari luar tubuh mereka.

Secara teoritik stres kerja lebih banyak memberikan sumbangan negatif terhadap suatu pekerjaan, karyawan dengan stres kerja yang tinggi akan sering lebih menghindari pekerjaan, menunda pekerjaan, dan bahkan menarik diri dari pekerjaan atau memilih untuk meninggalkan pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2005). Hal ini tentu tidak hanya berpengaruh bagi diri karyawan itu sendiri akan tetapi

juga turut mempengaruhi organisasi atau tempat karyawan tersebut bekerja, target yang tidak tercapai, serta pekerjaan yang tidak selesai merupakan akibat yang dialami organisasi apabila karyawan mengalami seperti hal di atas.

Menurut wawancara beberapa *owner* di *cafe* yang menjadi obyek peneliti, *owner* sering melakukan *breafing* 2 kali dalam sebulan dan semua di berlakukan sama di semua *cafe*. Beberapa alasan *owner* memang tidak jauh beda dengan *owner cafe* lainnya dengan alasan *owner* ingin memajukan dan meningkatkan target penjualan setiap minggunya, *owner* ingin mengetahui keluhan yang di alami karyawannya, dan *owner* ingin bagaimana cara agar konsumennya puas dengan kerja karyawannya. Beberapa *owner* ternyata lebih sering mendapat keluhan dari bagian *kitchen*. Keluhan yang dirasakan *owner* memang benar adanya penurunan produktivitas dalam bekerja. Di kota Madiun pada saat hari libur memang beberapa *cafe* sering ramai pengunjung. Tidak menutup kemungkinan penurunan produktivitas dalam bekerja terjadi saat hari libur atau ramai. Beberapa *cafe* yang sudah di sebutkan peneliti diatas kerap menjadi pilihan pengunjung. Oleh karena itu saat ramai pengunjung atau orderan yang begitu padat dibagian *kitchen* karyawannya dituntut untuk bekerja lebih produktif lagi. Saat orderan *kitchen* ramai karyawan mengalami beberapa masalah pada masing-masing aspek salah satunya pada kategori paling tinggi adalah aspek perilaku dengan 15 karyawan *kitchen*. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian besar karyawan *kitchen* mengalami stres kerja pada aspek perilakunya. Tingkat stres kerja bervariasi karena terdapat perbedaan kondisi lingkungan kerja pada tiap personal sehingga intensitas stresor yang mempengaruhi juga berbeda-beda.

5.2 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian stres kerja karyawan *cafe* bagian *kitchen* di kota Madiun, 2 karyawan (6%) termasuk dalam kategori sangat tinggi, 11 karyawan (31,3%) termasuk dalam kategori tinggi, 11 karyawan (31,3%) termasuk dalam kategori sedang, 11 karyawan juga termasuk dalam kategori rendah dan tidak ada satu pun dalam kategori sangat rendah.

2. Ditinjau dari masing-masing aspek pada stres kerja karyawan *cafe* bagian *kitchen*, 15 karyawan *kitchen* berada di kategori tinggi pada aspek perilaku. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian besar karyawan (42,86%) mengalami stres dengan kategori tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan bahwa penelitian ini menggunakan tiga aspek, yakni aspek fisik, aspek fisiologis dan aspek perilaku. Dari 5 *cafe* yang peneliti jadikan obyek, stres kerja yang menghasilkan nilai tertinggi dialami pada karyawan *kitchen* di aspek perilakunya seperti tingkah lakunya mengalami penurunan produktivitas kerja, meningkatnya konsumsi rokok dan agresivitas meningkat.

5.3 Saran

1. Bagi Karyawan *Kitchen*

Para karyawan *kitchen* sebaiknya diharapkan dalam bekerja agar bisa menerapkan *self control* gunanya dengan adanya permasalahan stres kerja para karyawan bisa menyelesaikan masalah dengan cara mengendalikan diri, menahan diri dan jangan terlalu cepat mengambil tindakan.

2. Bagi *Cafe* dan Manager

Di dalam *cafe* pasti terdapat yang namanya *kitchen*, untuk itu *kitchen* di *cafe* harus dibuat ukuran semestinya dan nyaman mungkin untuk para karyawan *kitchen* karena tempat suasana juga mempengaruhi karyawan. Bagi Manager perlu memberikan pelatihan mengenai apa itu stres dan bagaimana gejalanya serta bagaimana cara mengelola dan mengendalikan stres, bisa juga mengadakan acara keakraban untuk dapat lebih mendekatkan antar karyawan sehingga ada keterbukaan dan selalu terjalin komunikasi yang baik.

3. Bagi Peneliti Lain

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan stres kerja karyawan *cafe* bagian *kitchen* pada semua aspek tergolong tinggi hanya pada aspek perilaku, maka diharapkan peneliti selanjutnya agar lebih lengkap datanya peneliti selanjutnya bisa memperbanyak sampel atau memperluas populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W Marsum. (2005). *Restoran dan Segala Permasalahannya*. Edisi IV. Yogyakarta: Andi.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Diahsari, Erita Y. (2001). *Kontribusi Stres Pada Produktivitas Kerja*. Anima, Indonesian Journal
- Gibson dkk. (1996). *Organisasi*. Editor: Lyndon Saputra. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hidayat, Rachmad.(2009).Pengaruh Kualitas Layanan, Kualitas Produk dan Nilai nasabah Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Nasabah Bank Mandiri.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. (Vol.11 No.1)
- KBBI, Karyawan. (<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Buruh>)
- KBBI, Kerja. (<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kerja>)
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, (2005),”**Perilaku Organisasi**”,Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada UnivercityPress.
- Quick, J. C., & Quick,J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, P. Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge, (2008). *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta: Salemba Empat Hal 256.
- Saragih, E. H (2010, Mei 3).*Manajemen stress ditempat kerja*. diakses 12 Agustus 2013 dari <http://ppm-manajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja>

- Sekaran, Uma, (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian Sondang, P. (2007). *Manajemen SDM*. Edisi pertama, cetakan ketigabelas. Bumi Aksara Jakarta
- Sudiro, Achmad. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Supratiknya. (2014). *Pengukuran Psikologis*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Schultz, D. P & Schultz, S. E. Dalam Palupi (2015). *Psychology and Work Today*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.